

I 採用方針・採用計画

1 的確な採用計画の樹立

チェックポイント

- 会社の経営方針と採用方針・採用計画との整合性がとれているか
- 求める適性・能力が具体的に設定されているか
- 採用予定の職種、人数、雇用形態、労働条件等が計画的・合理的に定められているか
- 後掲「Ⅲ-1 公正な採用選考の基本的な考え方」(p.68)に基づいた採用募集・選考方法となっているか

会社の経営方針・計画には、具体的な経営収支目標に基づき、人件費や設備投資の見通し等の要素を踏まえながら、中長期的な経営強化策等が定められますが、これらと「どの職場にどの程度の能力を有する者が何名必要なのか」といった整合性のある採用方針・計画を立てることが重要です。

経営方針・計画と離れて「できるだけ問題のない人を採用したい」といったネガティブな思考は、かえって公正な採用選考に反する問題事象を引き起こす背景的な要因にもなります。

採用方針・採用計画を立てるにあたって、特に留意すべき事項は以下のとおりです。

1. 採用計画が合理的に決められているか

従業員の採用方針や採用計画は、経済情勢を見通し、事業計画との関連や労働力の需給、従業員の異動などを総合的に判断して決められるものです。

採用職種、採用人数、雇用形態、労働条件等について、事前に十分な検討を行うことが必要です。

2. 求める適性・能力と採用選考基準が合致しているか、採用選考基準が具体的に設定されているか

会社が求める人材(適性・能力)と採用選考基準が合致すべきことは当然のことです。

また、その採用選考基準(○専門知識の内容・程度、○必要な資格・経験、○職務から特に求められる適性、等)は、できるだけ具体的・客観的であることが望ましく、結果的に公正採用選考上、問題となるような事象を防止することにもつながります。

3. 求人条件に適合する全ての人に応募でき、合理的な判断基準に基づく公正な採用選考システムが確立されているか

(1) 求人条件に適合する全ての人に応募できるようにすることは、就職の機会均等を保障する上でも重要なことです。

(2) 特に特定の人々(同和関係者、在日韓国・朝鮮人、障害者等)を採用応募・選考から排除したり、また、本人に責任のない事項(家族状況、住宅状況等)や、本来自由であるべき事項(思想・信条、宗教等)について質問し、また採用選考の判断条件とすることは、応募者の基本的人権を侵害することになるばかりでなく、会社にとっても企業のイメージダウンと、憶測や偏見によって真に会社が求める人材を得る機会を失うことにもなります。